



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

ROSSANA MANCINO	Presidente
ATTILIO FRANCO ORIO	Consigliere
FABRIZIO GANDINI	Rel. - Consigliere
SIMONA MAGNANENSI	Consigliere
ALESSANDRO GNANI	Relatore

Oggetto:

PREVIDENZA

ALTRO

Ud.30/05/2025 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 2036/2022 R.G. proposto da:

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE, in persona
del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato
presso l'avvocatura centrale dell'istituto, in ROMA VIA [REDACTED]

[REDACTED] rappresentato e difeso dall'avvocato [REDACTED]
[REDACTED] unitamente agli avvocati [REDACTED],
[REDACTED], [REDACTED]

-ricorrente-

contro

[REDACTED] SPA IN AMMINISTRAZIONE
STRAORDINARIA, in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in VIA [REDACTED],
ROMA, presso lo studio degli avvocati [REDACTED] e [REDACTED]
[REDACTED] che la rappresentano e difendono

-controricorrente-



nonchè contro

-intimata-

avverso SENTENZA di CORTE D'APPELLO TORINO n. 339/2021 pubblicata il 23/07/2021.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 30/05/2025 dal Consigliere FABRIZIO GANDINI.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Torino, con la sentenza n.399/2021 pubblicata il 23/07/2021, ha accolto il gravame proposto da [REDACTED], assistente di volo, nella controversia con INPS e [REDACTED].
2. La controversia ha per oggetto l'accertamento della condotta discriminatoria posta in essere dall'istituto previdenziale e dal datore di lavoro, consistita nel pagamento della indennità di maternità per un ammontare inferiore al dovuto, essendo stata computata la voce retributiva «indennità di volo» in ragione del 50% e non del 100%; e il pagamento delle differenze dovute.
3. Il Tribunale di Ivrea dichiarava la improcedibilità delle domande proposte contro [REDACTED] e la decadenza sostanziale dalla prestazione, ex art.47 d.P.R. n.639/1970.
4. La Corte territoriale, in riforma della sentenza appellata, ha ritenuto discriminatoria la condotta posta in essere dall'INPS e dal datore di lavoro, con riferimento ai criteri di liquidazione dell'indennità di maternità nei confronti dell'assistente di volo, per violazione degli artt. 22 e 23 del d.lgs. n. 151/2001, e ha condannato l'istituto previdenziale al pagamento delle differenze dovute.



5. Per la cassazione della sentenza ricorre INPS, con ricorso affidato a tre motivi e illustrato da memoria. [REDACTED] è rimasta intimata, [REDACTED] ha depositato una memoria illustrativa.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la parte ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 47 d.P.R. n. 639/1970, come integrato dall'art.38 comma 1 lett. d) n. 1 del d.l. n.98/2011 convertito, con modificazioni, in legge n.111/2011, con riferimento agli artt. 25, comma 2-bis, e 38 del d.lgs. n. 198/2006, con riferimento all'art.360, comma primo, n.3 cod. proc. civ. Deduce che la Corte territoriale ha errato nel ritenere infondata l'eccezione di intervenuta decadenza dalla domanda giudiziale, ai sensi dell'art. 47 d.P.R. n. 639/1970, nonostante il deposito del ricorso giurisdizionale il 2/07/2019, dopo oltre un anno dal pagamento (parziale) mensile dell'indennità di maternità mediante anticipazione da parte del datore di lavoro, adiectus solutionis causa, nel periodo tra maggio 2014 e novembre 2015. Sostiene che l'azione esercitata, anche se strumentalmente qualificata quale azione contro la discriminazione sessuale, è stata proprio diretta ad ottenere la riliquidazione della prestazione previdenziale in esame, in virtù di una pretesa diversa interpretazione delle norme primarie in tema di misura dell'indennità di maternità.

2. Con il secondo motivo la parte ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 6, ultimo comma, della legge n.138/1943, in relazione agli artt. 25, comma 2-bis, e 38 del d.lgs. n. 198/2006, con riferimento all'art.360 comma primo n.3 cod. proc. civ. Deduce che la Corte territoriale lo ha erroneamente condannato a pagare la riliquidazione dell'indennità di maternità, pur essendo maturata la prescrizione annuale del relativo diritto.

3. Con il terzo motivo la parte ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione degli artt. 25, comma 2-bis, e 38 del d.lgs. n.198/2006, con riferimento agli artt. 22 e 23 del d.lgs. n.



151/2001, ed all'art. 47 del d.P.R. n.639/1970, come integrato dall'art.38, comma 1, lett. d) n. 1 del d.l. n.98/2011 convertito, con modificazioni, in legge n.111/2011, e all'art. 6, ultimo comma, legge n.138/1943, con riferimento all'art.360, comma primo, n.3 cod. proc. civ. Deduce che la Corte territoriale ha erroneamente ritenuto discriminatoria l'interpretazione delle norme di legge primaria relative alla misura dell'indennità di maternità, nonostante la condotta interpretativa dell'Istituto previdenziale non potesse essere considerata illecita per insussistenza della natura contra jus, non jure e colposa della medesima condotta.

4. Il primo e il terzo motivo possono essere esaminati congiuntamente per ragioni di connessione.

5. La Corte territoriale ha ritenuto inapplicabile la decadenza sostanziale, ex art.47 d.P.R. n.639/1970, in ragione della natura discriminatoria della condotta posta in essere dal datore di lavoro e dall'istituto previdenziale, consistita nel pagamento della indennità di maternità in misura inferiore a quella dovuta (non essendo stata computata per intero la indennità di volo).

7. Le conclusioni raggiunte dalla Corte territoriale non sono condivisibili.

8. In subiecta materia si intende dare continuità all'orientamento di Cass. nn. 24957 e 25400 del 2021, da ultimo confermato da Cass. n. 12400 del 2024, secondo il quale: «la denunciata discriminazione è riferita ad un trattamento previdenziale che, in base alle norme di diritto interno (v. Cass. nr. 11414 del 2018, Cass. nr. 27552 del 2020), è dovuto nell'esatta misura richiesta dalla lavoratrice, come rimedio alla denunciata condizione di svantaggio.12. Pertanto, mutatis mutandis, la domanda, sia pure fondata sulla discriminazione, resta comunque diretta ad ottenere l'indennità di malattia nella misura di legge, ragion per cui non può che soggiacere alle medesime regole che valgono per l'azione di adempimento di detta prestazione previdenziale. 13. Non deve



suggerire il fatto che, per lo specifico fattore di protezione rappresentato dalla condizione di gravidanza, si è in presenza di una discriminazione diretta, basata sul sesso, in relazione alla quale non viene in rilievo il tertium comparationis (per l'evidente ragione che solo le donne sono in grado di rimanere incinte: v. CGUE, C-177/88, Dekker del 14 Novembre 1989 e CGUE, C-179/88 Hoejesteret dell'8 novembre 1990). 14. La tenuta del principio va infatti valutata comparando la posizione di chi rivendica l'adempimento di trattamenti previdenziali analoghi, seppure con contenuto e funzione parzialmente diversi, ma sottoposti ad altrettanti e precisi regimi prescrizionali e decadenziali (v., per esempio, l'indennità di malattia). Diversamente ragionando, risulterebbe alterata proprio la finalità della tutela contro la discriminazione, finalità che è quella di garantire al soggetto del gruppo sfavorito lo stesso trattamento riservato alle persone della categoria privilegiata, non certo di attribuirgli vantaggi che produrrebbero, a ben vedere, uno squilibrio al contrario» (così Cass. n. 25400/2021 cit.).

9. Come in nuce ritenuto da Cass. n. 25400 del 2021 cit. occorre distinguere l'ipotesi della discriminazione da quella dell'inadempimento parziale della obbligazione di pagamento della indennità di maternità.

10. L'art. 25, comma 2-bis d.lgs. n.198/2006, nel testo pro tempore vigente, prevedeva che: «Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti».

11. Alla luce del considerando n.23 della direttiva 2006/54/CE del 5/7/2006 («dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce



una discriminazione diretta fondata sul sesso»), deve ritenersi che tale discriminazione abbia natura diretta, ossia di una discriminazione nella quale «è la condotta, il comportamento tenuto, che determina la disparità di trattamento» (Cass. 25/07/2019 n. 20204).

12. Avuto riguardo a tali considerazioni, in uno con i principi di diritto già richiamati, deve ritenersi che non sia nemmeno in astratto ipotizzabile una discriminazione diretta nel caso in cui non sia stata alcuna discriminazione, ossia un trattamento diversificato in ragione dello stato di gravidanza.

13. Dalla giurisprudenza di legittimità e di merito richiamata dalla ricorrente e dalla controricorrente risulta che l'Istituto previdenziale abbia provveduto a liquidare l'indennità di maternità alla generalità delle assistenti di volo determinando la retribuzione media globale giornaliera, ex art.23 d.lgs. n.151/2001, sulla base della interpretazione letterale delle disposizioni pertinenti, interpretazione superata da Cass. n. 11414 del 2018 (e successive conformi) sulla base di una interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata della normativa di riferimento: «viene in rilievo la particolare tutela della maternità, che il D.Lgs. nr.151 del 2001, art. 23 è finalizzato a garantire, in armonia con gli artt. 30, 31 e 37 Cost., privilegiando, anche in via di interpretazione sistematica, un criterio di maggior mantenimento possibile del livello retributivo immediatamente precedente al congedo rispetto a criteri che, come quelli per il computo dell'indennità di malattia, comportano una attribuzione parziale di alcune voci retributive» (Cass. n.11414 del 2018 cit.).

14. Non può ritenersi che il pagamento della indennità di maternità sulla base di un criterio di computo ritenuto legittimo, e non contestato, al momento del suo pagamento possa poi trasformarsi in discriminazione diretta sulla base di una interpretazione giurisprudenziale sopravvenuta. In altri termini, il trattamento, per



essere fonte di discriminazione diretta, deve essere «meno favorevole» sin dall'inizio, ed il contrasto giurisprudenziale sulla determinazione della retribuzione media globale giornaliera ex art.23 d.lgs. n.151/2001 non consentiva, sin dall'inizio, di ritenere meno favorevole il trattamento erogato rispetto a un trattamento più favorevole oggettivamente incerto.

15. La Corte territoriale ha dunque errato nella interpretazione dell'art.25, comma 2-bis del d.lgs. n.198/2006, ritenendo discriminatoria una condotta che invece è qualificabile come inadempimento parziale della obbligazione di pagamento della indennità di maternità, tutelabile secondo gli ordinari rimedi del diritto delle obbligazioni. Per le stesse ragioni la Corte territoriale ha parimenti errato nel non ritenere applicabile la decadenza ex art. 47 comma 6 d.P.R. n.639/1970.

16. Il primo e il terzo motivo di ricorso devono essere accolti, per quanto di ragione, con assorbimento del secondo; la sentenza impugnata deve essere cassata e, per essere necessari ulteriori accertamenti in fatto, la causa va rinviata per nuovo esame, alla Corte d'appello di Torino che, in diversa composizione, provvederà anche alle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo e il terzo motivo di ricorso, assorbito il secondo; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Torino che, in diversa composizione, provvederà anche alla regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 30 maggio 2025.

Il Presidente

Rossana Mancino

